

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS DOCENTES DEL NIVEL PRIMARIO EN LAS
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE BARRANCO-2013**

**PARA OBTENER EL GRADO DE
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN.**

AUTORES:

**Br. AÑAÑOS CÓRDOVA MARGOT OLGA
Br. TORRES ZAVALA MARIA DEUDOTA**

ASESOR:

Dr. LUIS ALBERTO NÚÑEZ LIRA

LIMA – PERÚ

2013

DEDICATORIA

Dedico a mis padres y a mi hija María Fernanda por ser la fuente de mi inspiración y motivación para superarme cada día más en lo personal y profesional.

María Torres.

Dedico con mucho cariño a mi padre Carlos que está en el cielo, porque me inculcó su gran fortaleza y el deseo de seguir adelante pese a las dificultades, y a mi madre Olga por ser mi compañera y guía.

Margot Añaños.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos al Doctor Luis Alberto Núñez Lira por su apoyo incondicional y desinteresado en la realización de la presente investigación.

PRESENTACIÓN

Señor Presidente.

Señores miembros del Jurado.

Ponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del nivel primaria en las instituciones educativas del distrito de Barranco – 2012”.

Con lo cual cumplimos con lo exigido por las normas y reglamentos de la Universidad y de la Asamblea Nacional de Rectores, para optar el grado académico de Maestría en Administración de la Educación.

Consideramos que la investigación contribuirá en gran parte en el grado de Maestría en Educación, cuyo espíritu está en torno con el momento histórico que atraviesa nuestro país. En la actualidad el clima organizacional es un tema de gran importancia en todas las organizaciones, las cuales buscan un permanente mejoramiento del ambiente laboral, para alcanzar un mejor desempeño, teniendo en cuenta el recurso humano.

La investigación consta de cuatro capítulos. El primero está relacionado con el problema de la investigación, justificación, limitaciones, antecedentes y objetivos. El segundo se refiere al marco teórico que sustenta la investigación. En el tercero se define el marco metodológico, mediante el trabajo de la hipótesis de la investigación, las variables, la metodología, la población, el método de la investigación, técnica e instrumentos de recolección de datos y el análisis de datos. El cuarto capítulo está referido a los resultados de la investigación, así como su descripción y su discusión. Finalmente, se define las conclusiones, sugerencias, que se han trabajado en base a los resultados obtenidos de la investigación y se presentan las referencias bibliográficas conjuntamente con los anexos.

Las autoras.

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii
 CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del problema	15
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Justificación	17
1.4. Limitaciones	20
1.5. Antecedentes	21
1.5.1. Internacionales	21
1.5.2. Nacionales	22
1.6. Objetivos	24
1.6.1. Objetivo general	24
1.6.2. Objetivos específicos	24
 CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. El clima organizacional	26
2.1.1. Definición del clima organizacional	26
2.1.2. Características del clima organizacional	27
2.1.3. Importancia del clima organizacional	28
2.1.4. Teoría del clima organizacional de Likert	29
2.1.5. Tipos de clima organizacional	30
2.1.6. Dimensiones del clima organizacional según Likert	33
a) El liderazgo	37
i. Definición del liderazgo	37
ii. Estilos de liderazgo	37
iii. Evaluación de liderazgo	38
b) Procesos de comunicación	39
i. Definición de comunicación	39
ii. Tipos de comunicación	40
iii. Funciones de la comunicación	42
iv. Evaluación de la comunicación	43

c) Proceso de toma de decisiones	43
i. Definición de toma de decisiones	43
ii. Tipos de decisiones	43
iii. Importancia de la toma de decisiones	44
iv. Evaluación de la toma de decisiones	46
d) características de los procesos de planificación	47
i. Definición de planificación	47
ii. Tipos de planes	47
iii. Importancia de la planificación	48
2.2. Desempeño laboral docente	48
2.2.1. Definición de desempeño laboral	48
2.2.2. Dimensiones del desempeño laboral	49
a) Eficiencia del personal	50
i. Definiciones	50
ii. Conductas de personas eficaces	50
b) Satisfacción laboral	52
i. Definiciones	52
ii. Tipos de satisfacción laboral	53
2.2.3. Evaluación laboral docente	53
i. Definiciones	53
ii. Dificultades de la evaluación docente	53
iii. Bases legales sobre el desempeño docente	54
2.3. Definiciones de términos básicos	57
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Hipótesis	59
3.2. Variables	59
3.2.1. Definición conceptual	59
3.2.2. Definición operacional	59
3.3. Metodología	61
3.3.1. Tipo de estudio	61
3.3.2. Diseño	62
3.4. Población	63
3.4.1. Población	63
3.5. Métodos de investigación	64
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	65
3.7. Métodos de análisis de datos	68
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	
4.1. Descripción	75
4.2. Discusión	83

CONCLUSIONES y SUGERENCIAS	
Conclusiones	86
Sugerencias	87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	90
ANEXOS	93
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumento del clima organizacional	
Anexo 3: Instrumento del desempeño laboral	
Anexo 4: Validación de instrumentos	
Anexo 5: Confiabilidad de Instrumentos	
Anexo 6: Base de datos	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Cuadro de definición operacional del clima organizacional	60
Tabla 2: Cuadro de definición operacional del desempeño docente	61
Tabla 3: Cuadro de población del personal de la RED 03 Barranco	64
Tabla 4: Cuadro de puntuación y escala de calificación del clima organizacional	66
Tabla 5: Cuadro de puntuación y escala de calificación del desempeño docente	67
Tabla 6: Confiabilidad de los instrumentos del clima organizacional y desempeño docente	70
Tabla 7: Validación de instrumentos por expertos	71
Tabla 8: Frecuencias de la variable Clima organizacional	75
Tabla 9: Frecuencias del Clima Organizacional por dimensiones	76
Tabla 10: Frecuencias de la variable Desempeño docente	77
Tabla 11: Frecuencias del Desempeño Docente por dimensiones	78
Tabla 12: Coeficiente de correlación de Spearman de la hipótesis general	79
Tabla 13: Coeficiente de correlación de Spearman de la hipótesis Específica 1	81
Tabla 14: Coeficiente de correlación de Spearman de la hipótesis Específica 2	82

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Resultados de la variable Clima Organizacional	75
Figura 2: Resultados del Clima Organizacional por dimensiones	76
Figura 3: Resultados de la variable Desempeño Docente	77
Figura 4: Resultados del Desempeño Docente por dimensiones	78
Figura 5: Gráfico de dispersión de puntos entre Clima Organizacional y Desempeño Docente	80

RESUMEN

Las instituciones educativas, objeto de nuestro estudio, se dedican al proceso de la enseñanza aprendizaje de los alumnos. El factor humano es uno de los aspectos importantes para mantener un buen clima organizacional dentro de la organización, ya que el clima es un proceso largo y muy complejo y exige para su realización voluntad y compromiso de toda la comunidad educativa. El objetivo general de la investigación es determinar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los docentes del nivel primario del distrito de Barranco y el diseño de la investigación es del tipo descriptivo correlacional.

Con nuestra investigación se ha buscado verificar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente, para lo cual se realizó una encuesta a una población de 132 personas entre personal directivo, administrativo y docentes, de nueve instituciones educativas del distrito de Barranco y como instrumento de investigación, se utilizó un cuestionario de 43 ítems para medir el clima organizacional, y para medir el desempeño laboral de los docentes con 31 ítems. Con alternativas de selección de acuerdo a la escala de Likert, el mismo que fue validado por tres expertos y sometido a prueba de alfa Cronbach.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se verificó que existe una relación baja entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas públicas del distrito de Barranco del nivel primario.

ABSTRACT

Educational institutions of our study is dedicated to the teaching-learning process of the students. The human factor is one of the very important aspects to maintain a good organizational climate within the organization, as the weather is a long and complex process and requires for its realization will and commitment of the entire school community. The overall objective of the research is to determine the relationship of organizational climate to job performance teaching primary level students Barranco district and the research design is a descriptive correlational.

This research sought to verify the relationship of the organizational climate on job performance, for which surveyed a population of 132 people, including administrators and teachers, nine educational institutions in the district of Barranco and as a research tool, we used a questionnaire of 43 items to measure organizational climate, and to measure job performance of teachers with 31 items. With alternative selection according to the Likert scale, the same as was validated by three experts and tested by Cronbach's alpha.

According to studies it was verified that there is a low ratio between the organizational climate to job performance in public educational institutions Barranco district primary level.

INTRODUCCIÓN

En la investigación, se ha realizado un diagnóstico de la relación del clima organizacional y el desempeño laboral docente de las instituciones educativas del distrito de Barranco. La investigación tiene por finalidad apoyar a las instituciones para que mejoren su clima laboral, así como verificar las fortalezas, debilidades y oportunidades que se logran extraer a partir de una investigación descriptiva, llevada a cabo, tanto en el personal directivo, administrativo y docente que laboran en las instituciones del distrito mencionado.

La parte humana es un factor muy importante en toda organización, por lo tanto su importancia radica en mantener un buen clima organizacional, por lo cual se debe tener un personal motivado, comprometido y eficiente con el quehacer educativo, lo que redundará en un mejor desempeño laboral de todos los miembros de la institución, el cual mejorará el proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos.

En la estructura de la investigación se ha tenido en cuenta en primer lugar los aspectos generales de la tesis. El primer capítulo se refiere al plan de investigación, donde se consideró el planeamiento, formulación, justificación, las limitaciones y los objetivos del problema. En el segundo capítulo está referido al marco teórico donde se ha expuesto sobre el clima organizacional y el desempeño laboral docente. En cuanto al clima organizacional, se ha recopilado una serie de teorías e instrumentos que muestran la importancia de medir el clima organizacional a partir de modelos de medición, y tratando de crear un propio modelo adaptado a solo cuatro dimensiones de las ocho que plantea sobre el clima organizacional Rensis Likert, que de acuerdo a nuestras investigaciones las dimensiones mencionadas son las más importantes como son: el liderazgo, comunicación, toma de decisiones y los procesos de planificación. Estas dimensiones son necesarias en una institución, brindando así un instrumento que nos ayudará a resolver los problemas que se presentan sobre el clima en las instituciones educativas.

Asimismo, se busca identificar la existencia de una relación con el desempeño laboral docente, para lo cual se ha considerado dos dimensiones: como son la

eficacia del personal y la satisfacción laboral que se ha tomado de acuerdo a la definición realizada por Idalberto Chiavenato.

Como capítulo tercero se ha desarrollado el marco metodológico donde se busca contrastar la hipótesis y las variables. Asimismo el tipo de estudio de esta investigación es del tipo descriptivo correlacional. Para verificar los resultados se midió en base de encuestas tipo cuestionarios, donde se tomó a una población de 132 personas, entre personal administrativo y docente. De las investigaciones realizadas, proponemos en este estudio la utilización de instrumentos que miden el clima organizacional y el desempeño laboral docente, los cuales se miden de acuerdo a las percepciones del personal en las instituciones materia de la investigación. Se ha aplicado un instrumento que mide el clima organizacional tomado al personal directivo, administrativo y docente y el otro instrumento que mide el desempeño docente, realizado solo a los docentes.

En el cuarto capítulo se realizó el análisis e interpretación de los resultados se ha llegado a la conclusión de que el clima organizacional tiene una relación baja con respecto al desempeño laboral docente.